

# PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN HOTEL AMEERA PEKANBARU

By: **Widhiana Kusuma Wardani**  
E-mail: [widhianakusuma@gmail.com](mailto:widhianakusuma@gmail.com)  
Advisor: **Firdaus Yusrizal**

Department of Administrative Sciences - Tourism Travel Business Studies Program  
Faculty of Social and Political Sciences  
University of Riau  
Bina Widya Building Jl. H.R Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293  
Phone/Fax. 0761 – 63277

## ABSTRACT

*The success of a company is influenced by the employee's job performance, and in improving employee's job performance the company provides motivation for employees to work effectively and productively it is by providing incentives. This research is aimed to find out the Influence of incentive towards Hotel Ameera Pekanbaru employees' job performance. The sample of this study was 35 people, taken from all employees who worked for more than one (1) year at Hotel Ameera Pekanbaru. Technique of collecting data of this research used questionnaire. Classical assumptions of the test using normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. Data analysis technique used in this research was Multiple Linear Regression Analysis, Hypothesis Test, Correlation Coefficient Analysis (R) and Multiple Determination Coefficient ( $R^2$ ). Based on the results of the research, it is known that: There is a significant positive effect of incentives on employees job performance of Hotel Ameera Pekanbaru, indicated by the multiple linear regression analysis  $Y = 1,232 + 0,414x_1 + 0,277x_2 + e$ . F count (37,256) > F tables (3,295) with Significant (0,000) < 0,05. The determination coefficient value ( $R^2$ ) is 70% and the remaining 30% is influenced by other factors not included in this regression model.*

**Key words:** *Incentives, Job performance*

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perkembangan industri pariwisata melibatkan berbagai macam usaha, salah satunya adalah usaha perhotelan. Menurut **Betty Sailun (2014:1)** bahwa hotel adalah usaha komersial yang menyediakan akomodasi, makan, minum, dan pelayanan lainnya untuk umum.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada sarana dan prasarana maupun peralatan modern, akan tetapi lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi

oleh prestasi kerja karyawannya. Seperti yang dikatakan oleh **Bambang Suharno (2006)**, karyawan adalah aset, dimana aset terpenting dalam perusahaan ada tiga, yaitu; sumber daya manusia, sumber daya manusia dan sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya sumber daya manusia atau karyawan bagi perusahaan.

Untuk melihat sejauh mana peranan Sumber Daya Manusia, dapat dilihat dari prestasi kerja karyawan yang ada di hotel tersebut. Menurut **Hasibuan (2000:94)**, prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan

tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta tepat waktu.

Prestasi kerja dapat dicapai dengan melaksanakan tugas yang dibebankan. Dan para karyawan akan semakin termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan apabila perusahaan memperhatikan kebutuhan karyawan dan salah satunya adalah dengan memberikan insentif.

Menurut **Handoko (2001:176)**, menyatakan bahwa pengertian insentif adalah: “Perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”. Pemberian insentif terhadap karyawan merupakan upaya untuk memelihara karyawan agar dapat bekerja lebih baik dan maksimal. Insentif juga dikatakan sebagai imbalan atas prestasi, semakin tinggi prestasi karyawan maka seharusnya perusahaan juga memberikan imbalan lebih kepada karyawannya.

Berita yang dilansir [www.panin.co.id](http://www.panin.co.id) - Kamis (17/07/14) dalam Berita Terkini, Kantor Cabang Utama (KCU) Panin Gorontalo memberikan insentif kepada karyawan yang telah berprestasi dalam bekerja. Sudah III (tiga) semester Manajemen KCU Gorontalo memberikan bonus sebagai penghargaan kepada karyawannya yang berprestasi. Dengan pemberian penghargaan ini diharapkan para karyawan bisa bersaing secara positif dan memberikan semangat untuk menjadi yang terbaik. Dan penghargaan ini terbukti dapat meningkatkan prestasi kerja karyawannya, karena dari 5 orang Personal Banker KCU Gorontalo, sudah 4 orang yang telah meraih Penghargaan yakni Top 10%, Top 15%, dan Top 20% untuk Personal Banker Tingkat Nasional.

Dari berita tersebut dapat disimpulkan bahwa insentif memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dalam

sebuah perusahaan. Sehingga perusahaan memberikan insentif sebagai salah satu dalam memotivasi prestasi kerja karyawannya.

Hotel Ameera merupakan salah satu hotel bintang 3 (tiga) di Pekanbaru, dan juga salah satu hotel yang memiliki jumlah occupancy yang cukup tinggi. Berikut adalah data occupancy di hotel Ameera dan hotel Kompetitor kualifikasi bintang tiga di Pekanbaru.

**Table 1.1**  
**Perbandingan Jumlah penjualan kamar di Hotel Ameera dengan Hotel kompetitor kualifikasi bintang tiga di Pekanbaru Tahun 2016**

N o.	Nama Hotel	Alamat	Room Available	Room Sale
1.	Hotel Ameera	Jl. Ahmad Yani No. 43, Pekanbaru, Riau	41.358	24.207
2.	Hotel Pesonna	Jl. Jend Sudirman no. 455, Pekanbaru, Riau	49.044	12.693
3.	Hotel New Hollywood	Jl. Kuantan Raya No. 120, Pekanbaru, Riau	51.972	18.848

(Sumber: *BPD PHRI Riau, 2017*)

Dari Table 1.1 menunjukkan bahwa meskipun sama-sama memiliki kategori bintang tiga, Hotel Ameera memiliki persentase penjualan lebih unggul dari kedua hotel lainnya di tahun 2016. Dari total 41.358 kamar yang tersedia, hotel Ameera mampu menjual dengan persentase sebesar 58,53%. Sedangkan persentase penjualan kamar hotel Pesonna yaitu 25,88%, dan hotel New Hollywood sebesar 36,27%.

Dengan jumlah occupancy yang cukup banyak di Hotel Ameera, sehingga diperlukan karyawan yang terampil, profesional, berprestasi, dan tanggap terhadap pekerjaannya. Agar prestasi kerja karyawannya baik maka diperlukan motivasi-motivasi supaya karyawan mau bekerja dengan maksimal. Salah satu motivasi dari manajemen agar karyawan berprestasi adalah dengan memberikan insentif.

Atas dasar masalah tersebut penulis tertarik untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara insentif terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Ameera Pekanbaru. Untuk itu penulis ingin mengadakan penelitian mengenai pengaruh insentif terhadap prestasi karyawan di Hotel Ameera Pekanbaru dengan judul: **“Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel Ameera Pekanbaru”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti membuat rumusan masalah yakni: Bagaimana pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Ameera Pekanbaru?

## **C. Batasan masalah**

Adapun batasan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah hanya menjelaskan Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel Ameera Pekanbaru, dimana insentif dibagi menjadi dua yaitu insentif finansial dan insentif non finansial.

## **D. Identifikasi Masalah**

1. Bagaimana kebijakan insentif di Hotel Ameera Pekanbaru?
2. Bagaimana gambaran prestasi kerja karyawan Hotel Ameera Pekanbaru?
3. Bagaimanakah pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Ameera Pekanbaru?

## **E. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui kebijakan insentif di Hotel Ameera Pekanbaru.

- b. Untuk mengetahui gambaran prestasi kerja karyawan Hotel Ameera Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Ameera Pekanbaru.

## **F. Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat bagi perusahaan, yakni dapat dijadikan sebagai bahan informasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- b. Manfaat bagi penulis, yakni bertujuan untuk menambah ilmu pengetahuan dan sebagai bahan acuan nantinya dalam dunia kerja.
- c. Sebagai sumber informasi bagi peneliti selanjutnya.

# **II. TINJAUAN TEORI**

## **A. Pengertian Insentif**

Menurut Sarwoto, 1996:144 (dalam Koko Sujatmoko, 2014), Insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasinya.

## **B. Jenis-jenis Insentif**

Menurut Sarwoto, 1996 (dalam Koko Sujatmoko, 2009) pada dasarnya jenis Insentif dapat digolongkan menjadi dua bagian yaitu:

### **1. Insentif finansial**

Yang termasuk dalam Insentif finansial adalah:

- a. Bonus, adalah uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target
- b. Komisi, adalah imbalan yang dibayarkan kepada pihak yang mampu menghasilkan penjualan melebihi target.
- c. Pemberian jaminan sosial
- d. Pemberian tunjangan lembur, tunjangan hari raya, dan tunjangan lainnya.

### **2. Insentif non-finansial**

Insentif non-finansial terdiri dari:

- a. Pemberian pujian secara lisan maupun tertulis
- b. Pemberian promosi jabatan
- c. Ucapan terima kasih secara formal maupun tidak formal
- d. Pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja
- e. Pemberian penghargaan
- f. Pemberian tanda jasa kepada karyawan yang telah mencapai masa kerja lama
- g. Pemberian hak menggunakan sesuatu atribut jabatan (misalnya pada mobil atau lainnya)

Menurut **Malayu Hasibuan (2016:184)** bentuk-bentuk insentif yaitu:

- 1) **Nonmaterial insentif** : adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan/pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, atau medali.
- 2) **Social insentif** : adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, atau naik haji.
- 3) **Material insentif** : adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Material insentif ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

### C. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut **Edy Sutrisno (2011:150)** mengartikan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

### D. Unsur-Unsur Prestasi Kerja

Menurut **Edy Sutrisno (2011:152)**, unsur-unsur yang termasuk ke dalam prestasi kerja adalah:

- a) **Hasil Kerja.** Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b) **Pengetahuan pekerjaan.** Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c) **Inisiatif.** Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- d) **Kecekatan mental.** Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e) **Sikap.** Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- f) **Disiplin waktu dan absensi.** Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

### E. Keterkaitan Insentif Dengan Prestasi Kerja

Menurut **Danang Wibowo (2013:54)**, bagi organisasi Insentif berguna untuk menjaga karyawan yang berkualitas betah untuk bekerja di organisasinya tersebut. Apabila Insentif diberikan asal-asalan dan tidak berdasarkan prestasi kerja seorang karyawan, hal tersebut dapat menimbulkan kecemburuan antar karyawan. Kondisi seperti itu akan mendatangkan konflik internal di sebuah organisasi.

Insentif dan prestasi kerja adalah bagian dari pengelolaan yang kompleks untuk menyatakan dan mempertahankan hubungan kerja di antara perusahaan dan karyawan. Kedua hal tersebut mendemonstrasikan tidak hanya apa yang hendak dicapai oleh manajemen, namun juga keyakinan manajemen tentang hubungan tersebut (**Koko Sujatmoko, 2007:16**).

### F. Hipotesis

Berdasarkan pengkajian dari rumusan masalah, tujuan penelitian, dan tinjauan

pustaka yang dijelaskan, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut: “Penulis menduga adanya pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Ameera Pekanbaru.”

### III. METODELOGI PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Desain penelitian yang penulis gunakan adalah menggunakan metode kuantitatif.

#### B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penulis akan melakukan penelitian selama 3 (tiga) bulan, dimulai dari bulan Mei sampai Juli 2017, yang akan dilakukan di Hotel Ameera Pekanbaru Jl. Ahmad Yani No. 43, Pekanbaru, Riau.

#### C. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan yang telah bekerja lebih dari satu tahun di Hotel Ameera Pekanbaru, yaitu sebanyak 35 orang.

##### 2. Sampel

Penulis mengambil seluruh populasi yang berjumlah 35 orang menjadi sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian sampel sensus.

#### D. Jenis dan Sumber Data

##### 1. Jenis Data

###### a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini merupakan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Hotel Ameera Pekanbaru.

###### b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini dapat berupa dokumentasi institusi, jurnal, makalah, buku dan internet.

##### 2. Sumber Data

Dalam upaya mengumpulkan data primer dalam penelitian ini bersumber langsung dari karyawan Hotel Ameera yang menjadi sampel pada penelitian ini.

#### E. Teknik Pengumpulan Data

1. Untuk menjawab tujuan penelitian nomor 1, yaitu untuk mengetahui kebijakan insentif di Hotel Ameera

Pekanbaru penulis melakukan wawancara dengan Manager Hotel Ameera Pekanbaru serta dokumentasi berupa foto saat melakukan wawancara tersebut.

2. Untuk menjawab tujuan penelitian nomor 2, yaitu untuk mengetahui gambaran prestasi kerja karyawan Hotel Ameera Pekanbaru penulis melakukan wawancara dengan Manager Hotel Ameera Pekanbaru, melakukan observasi terhadap prestasi kerja karyawan, dan dokumentasi berupa foto ketika melakukan wawancara dan observasi tersebut.

3. Untuk menjawab tujuan penelitian nomor 3, yaitu untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Ameera Pekanbaru penulis menyebarkan kuisisioner kepada seluruh karyawan Hotel Ameera Pekanbaru yang telah bekerja lebih dari satu tahun.

#### F. Teknik Pengukuran

Teknik pengukuran yang digunakan adalah skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2002).

**Tabel 3.1**  
**Skala Likert**

Kriteria	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber : Sugiyono, 2002*

#### G. Operasional Variabel

Var iab el	Sub Variabe l	Indikator	Tek nik Ku mpu l
------------------	---------------------	-----------	------------------------------

			Data
Pres tasi Kerja sebagai variabel terikat atau dependen.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas hasil kerja.</li> <li>- Pemahaman terhadap cara pelaksanaan tugas/pekerjaan.</li> <li>- Pemahaman tentang tantangan dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan.</li> <li>- Adanya kecenderungan untuk mencoba segala sesuatunya sendiri.</li> <li>- Kemampuan menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas/ pekerjaan.</li> <li>- Bertanggung jawab terhadap pekerjaan.</li> <li>- Mematuhi semua peraturan perusahaan.</li> </ul>	Kuis ioner
Inse ntif finansial dan inse ntif non - finansial sebagai	<b>a. Inse ntif finansial (x<sub>1</sub>)</b> 1. Bon us	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bonus yang diberikan adil (sesuai prestasi kerja yang dihasilkan).</li> <li>- Bonus yang diberikan layak</li> <li>- Bonus yang diberikan tepat waktu</li> <li>- Bonus yang diberikan mampu memotivasi karyawan</li> </ul>	Kuis ioner
	2. Jami	- Tunjangan yang	

variabel bebas atau independen.	nan sosial	diberikan adil <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tunjangan yang diberikan layak</li> <li>- Tunjangan yang diberikan tepat waktu</li> <li>- Tunjangan yang diberikan sesuai dengan kondisi keuangan perusahaan</li> </ul>	
	- Tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jaminan sosial yang diberikan adil</li> <li>- Jaminan sosial yang diterima sesuai harapan</li> </ul>	
	<b>b. Inse ntif nonfinansial (x<sub>2</sub>)</b> 1. Pemb erian pujia n secara lisan maupun tertulis	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemberian pujian yang adil.</li> <li>- Pemberian pujian dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif.</li> </ul>	
	2. Pemb erian promosi jabatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promosi jabatan diberikan secara adil.</li> <li>- Promosi jabatan yang diberikan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif.</li> </ul>	
	3. Ucapan terim	- Ucapan terima kasih secara wajar dan adil.	



	a kasih secar a form al maup un tidak form al		
	4. Pemb erian peng harga an	- Pemberian penghargaan yang cukup memadai. Memenuhi persyaratan minimal (pemerintah, serikat pekerja, manajerial) - Pemberian penghargaan yang adil. - Pemberian penghargaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif.	

## H. Teknik Analisa Data

Berdasarkan tujuan yang ketiga yaitu untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Ameera Pekanbaru, penulis akan menganalisis data kuisioner dari seluruh responden melalui beberapa teknik sebagai berikut:

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam uji validitas penulis menggunakan *software* statistika SPSS versi 17 melalui teknik *Correlation Product Moment*, dan Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

## 2. Uji Normalitas, Multikolinieritas, dan Heteroskedastisitas

### a. Uji Normalitas

Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak dapat dilakukan dengan analisis grafik, analisis rasio skewness dan rasio kurtosis.

### b. Uji Multikolinieritas

Untuk uji Multikolinieritas menggunakan dengan analisis *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10 maka model dapat dikatakan terbebas dari gejala multikolinieritas dan dapat digunakan dalam penelitian.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji glejser. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika signifikansi variabel bebas lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 3. Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

### 4. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis digunakan metode uji F dan uji t. Uji F dikenal dengan uji serentak yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Sedangkan uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas secara individual (parsial) dalam menerangkan variabel terikat.

## 5. Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)

Untuk uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Pearson*. Koefisien korelasi memiliki nilai antara -1 hingga +1.

Koefisien Determinasi Berganda digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh dari seluruh variabel independen ( $X_1, X_2$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ). rumus yang digunakan adalah:

$$R^2 = \frac{ry_1^2 + ry_2^2 - 2ry_1ry_2r_{12}}{1 - r_{12}^2}$$

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### A. Gambaran umum Hotel Ameera Pekanbaru

Hotel Ameera Pekanbaru adalah hotel bintang tiga (\*\*\*) milik Bapak Sarkawi Lim, yang didirikan pada tahun 2012 dengan kapasitas 113 kamar.

Visi dari Hotel Ameera Pekanbaru yaitu “Berusaha menjadi hotel yang terbaik di kelasnya dikawasan regional”.

Misi dari Hotel Ameera Pekanbaru yaitu “Memberikan kepuasan yang berkesinambungan kepada pelanggan, pemilik perusahaan dan karyawan”.

##### B. Kebijakan-kebijakan Insentif di hotel Ameera

Manajemen Hotel Ameera memberikan insentif finansial seperti: bonus, tunjangan, dan jaminan sosial. Serta memberikan insentif non finansial seperti: memberikan pujian, promosi jabatan, memberi ucapan terima kasih, dan juga penghargaan. Kebijakan-kebijakan insentif yang ditetapkan oleh Hotel Ameera diantaranya:

- Bonus diberikan oleh manajemen Hotel Ameera satu bulan sekali kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja terbaik. Bonus diberikan pada saat acara rapat bulanan yang diadakan setiap akhir bulan.
- Tunjangan yang diberikan oleh manajemen yaitu berupa Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan kepada seluruh karyawan yang sudah dikontrak oleh manajemen Hotel Ameera. THR yang

diberikan yaitu: THR Idul Fitri, THR Natal, dan THR Imlek, serta diberikan kepada seluruh karyawan berdasarkan agama masing-masing. Besar THR ditentukan oleh manajemen Hotel Ameera dan bagi karyawan training diberi 50% dari besar yang diterima karyawan kontrak.

- Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) diberikan kepada karyawan yang sudah dikontrak oleh manajemen Hotel Ameera. Pembayaran iuran sebesar 50% dibayarkan oleh perusahaan dan 50% di bayar oleh karyawan yang dipotong langsung dari gaji pokok. Jaminan yang ditanggung dalam program ini diantaranya: jaminan kecelakaan kerja, jaminan pemeliharaan kerja, dan jaminan kematian.
- Pujian diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja terbaik. Secara formal, pujian diberikan oleh manajemen Hotel Ameera kepada karyawan dalam acara rapat bulanan yang diadakan setiap akhir bulan.
- Promosi jabatan diberikan oleh manajemen Hotel Ameera jika karyawan benar-benar tanggung jawab dan memiliki prestasi kerja baik. Diberikan promosi jabatan agar karyawan yang bekerja di Hotel Ameera memiliki jenjang karing yang lebih baik.
- Ucapan terima kasih dilakukan oleh atasan jika karyawan dapat menyelesaikan target dengan baik dan semakin rendah jumlah komplain tamu.
- Penghargaan diberikan oleh manajemen Hotel Ameera satu bulan sekali kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja terbaik. Penghargaan yang diberikan berupa gelar *Best employee* yang dicetak dalam bentuk pin dan dipakai oleh karyawan tersebut selama ia menjadi karyawan terbaik.

##### C. Gambaran Prestasi Kerja karyawan Hotel Ameera



Gambaran prestasi kerja karyawan Hotel Ameera dapat dilihat dari keberhasilan-keberhasilan yang dilakukan karyawan di masing-masing departemen. Seperti keberhasilan di departemen *Front office* standar karyawan dalam men *check in* kan tamu adalah 5 menit, namun karyawan bisa melaksanakan kurang dari 5 menit.

#### D. Hasil Analisis Data

Sebelum mengadakan pengujian hipotesis, maka langkah awal yang dilakukan adalah mengadakan uji normalitas, uji validitas, dan uji reliabilitas. pengujian normalitas data yang bermaksud apakah kedua data tersebut berdistribusi dari populasi normal atau tidak. Selanjutnya pengujian validitas data dimaksudkan untuk mengukur nilai setiap item pertanyaan dinyatakan layak atau tidak untuk dijadikan instrumen penelitian, baik itu dari variabel X maupun variabel Y. Sedangkan pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kehandalan instrumen yang digunakan dalam penelitian, baik itu dari instrumen variabel X maupun instrumen variabel Y. Sehingga dapat dipergunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi dimana persamaan regresi  $Y = 1,232 + 0,414x_1 + 0,277x_2 + e$ , yang artinya bahwa Artinya adalah apabila insentif finansial dan insentif non finansial diasumsikan nol (0), maka prestasi kerja sebesar 1,232. Kemudian setiap peningkatan insentif finansial sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,414 dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain tetap. Dan setiap peningkatan insentif non finansial sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,277 dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain tetap.

Analisis persamaan regresi di atas dapat digunakan juga dalam hal peramalan dalam mengukur tingkat prestasi kerja karyawan yang dipengaruhi, hasil perhitungan koefisien korelasi dapat diperoleh R untuk insentif finansial sebesar 0,805, artinya bahwa korelasi antara insentif finansial dengan prestasi kerja memiliki hubungan yang sangat kuat. Dan nilai R untuk insentif non finansial sebesar 0,777, artinya korelasi antara insentif non finansial dengan prestasi kerja memiliki hubungan yang kuat. Dan  $R^2 = 0,700$ , artinya persentase pengaruh insentif finansial dan insentif non finansial terhadap prestasi kerja adalah sebesar 70%. Sedangkan sisanya 30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini

Langkah terakhir dari analisa hipotesis. Hasil perhitungan dengan uji statistik diperoleh untuk Insentif finansial, diketahui  $t$  hitung (3,186) >  $t$  tabel (2,037) atau Signifikan (0,003) < 0,05. Artinya insentif finansial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dan untuk Insentif non finansial, diketahui  $t$  hitung (2,434) >  $t$  tabel (2,037) atau Signifikan (0,026) < 0,05. Artinya insentif non finansial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Ameera Pekanbaru.

#### V. DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta. BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara

Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. RajaGrafindo Persada

Mangkunegara, Anwar Parbu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya Offset

Nugroho, Bhuono Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta. Andi Offset

Ranupandojo, Heidjracman dan Suad Husnan. 1990. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta. BPFE

Sailun, Betty. 2014. *English for Hotel*. Pekanbaru. UR Press

Sanadji, Etta Mamang & Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta. Andi Offset

Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta. Bumi Aksara

Siagian, Sondang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara

Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu

Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana

Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. Alfabeta

Uno, Hamzah B. dan Nina Lematenggo. 2015. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta. Bumi Aksara

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT. RajaGrafindo Persada

### **Skripsi:**

Sujatmoko, Koko. 2007. Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Operasional Pemasaran Dunkin' Donuts Cabang Arteri Jakarta. Universitas Sumatera Utara

Wibowo, Danang Ari Murti. 2014. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survey Di Unit Theater Dan Pentas Ramayana Serta Hotel Manohara). Universitas Negeri Yogyakarta